

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK,  
KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ASKRINDO SEMARANG**

**Adelina Safitri**

**Susanto**

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: Mei 2019, Disetujui: Juni 2019, Dipublikasikan: Juli 2019

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of intrinsic motivation, Extrinsic Motivation, Competence and Commitment to Employee Performance. Pnenelitian object is PT. Askrindo Semarang branch. Sample units and population are employees who work in PT. Askrindo Semarang. By taking a sample of 94 employees out of 122 employees.*

*The analysis technique used is multiple linear regression with classical assumptions. Results of the regression equation is  $Y = 0,260 X1 + 0.187 X2 + 0.181 + 0.362 X3 X4$ . Based on the results of the analysis and discussion, it can be concluded as follows: (1) intrinsic motivation positive effect on employee performance, (2) Extrinsic motivation positive effect on employee performance, (3) Competency positive effect on employee performance, (4) Commitments positive effect on employee performance.*

*Keywords: intrinsic motivation, Extrinsic motivation, competence, commitment to employees*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Objek Penelitian ini adalah PT. Askrindo Cabang Semarang. Unit sampel dan populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Askrindo Semarang. Dengan mengambil sampel 94 karyawan dari 122 Karyawan.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan asumsi klasik. Hasil persamaan regresinya adalah  $Y = 0,260 X1 + 0,187 X2 +$

$0,181 X3 + 0,362 X4$ . Berdasarkan pada hasil analisa dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi, Komitmen karyawan

## **PENDAHULUAN**

Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2007).

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Askrindo Semarang yang merupakan perusahaan asuransi kredit Indonesia yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan menggunakan responden yaitu semua karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan. Fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu tidak tercapainya target dalam penyelesaian klaim oleh karyawan setiap bulannya. Jumlah klaim dari nasabah lebih banyak dibandingkan target klaim yang diselesaikan perusahaan.

Outstanding Klaim & Subrogasi pada tahun 2014 sekitar Rp.62,990,895,000 karena program KUR 2015 Sudah ditiadakan maka outstanding 2014 harus sudah diselesaikan oleh pihak PT. Askrindo sehingga Tahun 2016 tidak ada outstanding klaim KUR yang tersisa oleh karena itu pihak manajemen menghimbau untuk karyawan dan karyawan askrindo mampu menyelesaikan outstanding tersebut selama 1 semester karena setiap cabang harus membuat laporan ke pusat anggaran baru untuk Tahun 2016 sehingga realisasi pembayaran klaim sudah dapat diketahui di rencana anggaran Tahun 2016 tapi

pada kenyataannya klaim yang dapat dibayarkan hanya Rp. 43,078,834,550 sampai bulan juli

Disini Peran bagian SDM (Sumber Daya Manusia) dan bagian Klaim untuk mengatasi permasalahan tersebut, dapat dilihat data pencapaiannya pun tidak maksimal dari bulan ke bulan pencapaian penyelesaian klaim semakin menurun sehingga bagian SDM mengadakan rapat untuk penyelesaiannya dan di tetapkan semua divisi harus ikut membantu dalam penyelesaian klaim KUR tersebut sehingga 94 Orang di turunkan untuk membantu langsung dalam penyelesaian Klaim KUR hasil yang dicapai masih belum maksimal karena meski outstanding turun tapi tetap meninggalkan outstanding Rp. 19,912,060,450 dan tetap saja tidak dapat diselesaikan dalam bulan Juli sehingga pihak SDM dan Bagian Klaim & Subrogasi meminta perpanjangan waktu perihal penyelesaian klaim tersebut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja .**

Gibson dkk (2003) mengemukakan job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg yang dikutip dalam Luthans

(1992) yang tergolong motivasi intrinsik atau motivasional antara lain : (1) *Achievement* (Keberhasilan) Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. (2) *Recognition* (Penghargaan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu : Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, Surat penghargaan, Memberi hadiah berupa uang tunai, Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, Memberikan kenaikan gaji promosi (3) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pemimpin membuat usaha riil dan menyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.(4) *Responsibility* (Tanggung jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivasi bagi karyawan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.(5) *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg dalam Luthans (1992) yang tergolong *hygiene factor* atau motivasi ekstrinsik antara lain : (1) *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi) Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis.. (2) *Quality Supervisor* (Supervisi) Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adalah kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya melakukan supervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan pada kedudukannya. (3) *Interpersonal Relation* (Hubungan antar pribadi) *Interpersonal relation* menunjukkan hubungan

perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.(4) *Working Condition* (Kondisi kerja) *Working Condition* pimpinan dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. (5) *Wages* (Gaji) Pimpinan mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

## **KOMPETENSI**

Karakteristik Kompetensi. Spencer and Spencer mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Lima karakteristik utama dari kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu (1) Motif (motives), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.(2) Watak (traits), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. (3) Konsep diri (self concept), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. (4) Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. (5) Keterampilan (skill), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

## **KOMITMEN KARYAWAN**

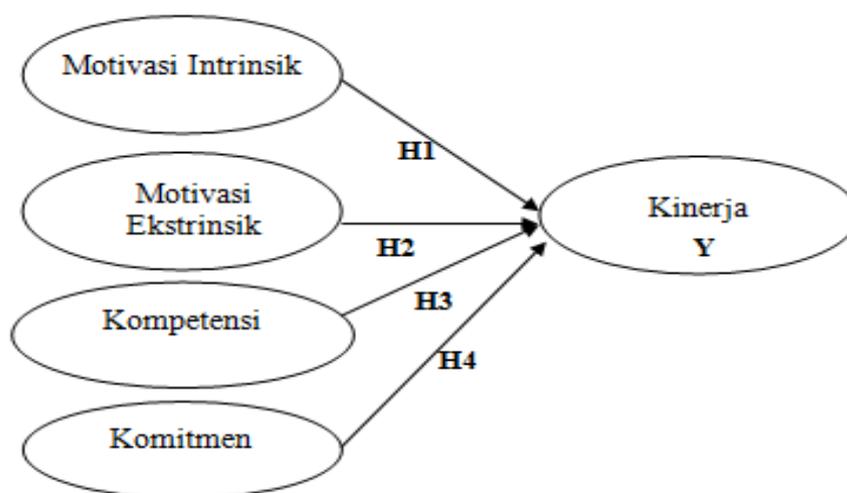
Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang

dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

### Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian



## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT. Askrindo Semarang yang berjumlah 122 Orang. Dan diambil sampel 94 Orang. Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. (Suharsimi, 2002). Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut : (Husein Umar, 2002). Dan dengan menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan atas secara kebetulan dalam penyebaran kuesioner kepada karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Askrindo Semarang.

### **Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur, ragam data yang diperoleh dari sumbernya,. Jadi responden sekedar memilih jawaban yang sesuai pendapatnya (Istijanto 2006). Periset adalah “ tangan kedua’ yang sekedar mencatat, mengakses, atau yang meminta tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dimana skala dengan rentang skor satu sampai lima. Penskoran dengan kriteria sebagai berikut :

Sangat tidak setuju (STS), skor : 1, Sangat Setuju (ST), skor : 2, Ragu-ragu (R),

Skor : 3, Setuju (S), Skor: 4, Sangat setuju (SS), Skor : 5

### **Metode Analisis**

#### **Analisis Regresi Linier**

Regresi berganda digunakan untuk mencari seberapa jauh / kuat variabel bebas motivasi intrinsik ( $X_1$ ), motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ), Komitmen ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel intervening. Adapun rumus yang digunakan adalah : (Hasan, 2002)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad \text{Dimana :}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Motivasi intrinsik}$$

$$X_2 = \text{Motivasi ekstrinsik}$$

$$X_3 = \text{Kompetensi}$$

X4 = Komitmen

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = error (nilai residual)

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang diakibatkan oleh variabel independent (X). Menurut Ghozali (2011) untuk menghitung koefisien determinasi yaitu dengan mengkuadratkan R, dimana rumusnya sebagai berikut : Koefisien Determinasi =  $R^2 \times 100 \%$ . Dari angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dapat dianalisis prosentase kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya.

### Uji t

Untuk menguji koefisien regresi linier sederhana digunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh dari masing–masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebas motivasi intrinsik (X<sub>1</sub>), motivasi ekstrinsik (X<sub>2</sub>), Kompetensi (X<sub>3</sub>), Komitmen (X<sub>4</sub>) terhadap variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) (Imam Ghozali, 2011). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut : (a) Quick look : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan sebesar 5 %, maka H<sub>0</sub> yang menyatakan  $b_i=0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempunyai pengaruh variabel dependen. (b) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS berikut ini hasilnya :

Tabel 1.

### Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,256	,248		1,031	,305		
	Motivasi Kerja Intrinsik	,246	,100	,260	2,452	,016	,258	3,869
	Motivasi Kerja Ekstrinsik	,177	,072	,187	2,440	,017	,498	2,009
	Kompetensi	,169	,074	,181	2,285	,025	,466	2,147
	Komitmen	,344	,083	,362	4,158	,000	,384	2,604

d a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

atau *standardized coefficients*) didapatkan  $Y = 0,260 X_1 + 0,187 X_2 + 0,181 X_3 + 0,362 X_4$ , Keterangan :

Y = variabel Kinerja Karyawan                       $X_3$  = variabel Kompetensi

$X_1$  = variabel Motivasi Kerja Intrinsik       $X_4$  = variabel Komitmen

$X_2$  = variabel Motivasi Kerja Ekstrinsik      e = error

yang memberikan kontribusi paling besar terhadap Kinerja Karyawan adalah komitmen dengan koefisien regresi sebesar 0,362. Sedangkan faktor kedua yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah motivasi kerja intrinsik dengan koefisien regresi sebesar 0,260. Kemudian faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja Ekstrinsik dengan koefisien regresi sebesar 0,187 dan faktor terakhir yaitu kompetensi dengan koefisien regresi sebesar 0,181.

#### Pengujian Signifikansi Parameter Parsial ( Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas secara individu (*parsial*) dalam menerangkan variabel terikatnya (Kinerja Karyawan).

Hipotesis :

$H_0 : \beta \leq 0$ , artinya *tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan* antara Motivasi Kerja Intrinsik, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen secara parsial (individu) terhadap Kinerja Karyawan (Y).  $H_a : \beta > 0$ , artinya *ada pengaruh yang positif dan signifikan* antara Motivasi Kerja Intrinsik, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen secara parsial (individu) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dasar pengambilan keputusan :

Bila statistik t hitung < t tabel, atau probabilitas > taraf signifikansi ( $\alpha=5\%$ ), maka tidak ada pengaruh yang signifikan . Bila statistik t hitung > t tabel, atau probabilitas < taraf signifikansi ( $\alpha=5\%$ ), maka ada pengaruh yang signifikan Hasil pengujian statistik diperoleh angka statistik pada uji t yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Output Uji t**

<b>Keterangan</b>	<b>t hitung</b>	<b>t tabel (df=94-4=90)</b>	<b>Kesimpulan</b>
Motivasi Kerja Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan	2.452	1.6620	Signifikan dan positif
Motivasi kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan	2.440	1.6620	Signifikan dan positif
Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	2.285	1.6620	Signifikan dan positif
Komitmen terhadap Kinerja Karyawan	4.158	1.6620	Signifikan dan positif

- 1) Uji Pengaruh antara Motivasi Kerja Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS didapatkan angka t-hitung antara Motivasi Kerja Intrinsik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $2,452 > t$  tabel (1,6620) dan angka probabilitas sebesar  $0,016 <$  taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Intrinsik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Angka signifikan dan positif. (2) Uji Pengaruh antara Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan didapatkan angka t-

hitung antara Motivasi Kerja Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $2,440 > t$  tabel (1,6620) dan angka probabilitas sebesar  $0,017 <$  taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (3) Uji Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan didapatkan angka t-hitung antara Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $2,285 > t$  tabel (1,6620) dan angka probabilitas sebesar  $0,025 <$  taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (4) Uji Pengaruh antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan didapatkan angka t-hitung antara Komitmen ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $4,158 > t$  tabel (1,6620) dan angka probabilitas sebesar  $0,000 <$  taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Angka signifikan dan positif Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

#### Pengujian Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	,741	,729	,31595

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Motivasi Kerja Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,729. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja Intrinsik, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen memiliki kontribusi sebesar 72,90% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya (27,1%).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan indikator motivasi intrinsik yang harus ditingkatkan yaitu : (1) Achievement (keberhasilan) dengan cara pimpinan perusahaan mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan. (2) Recognition (Penghargaan) Pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan penghargaan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan cara memberi hadiah berupa uang tunai, atau memberikan ucapan selamat atas keberhasilan karyawan tersebut atau memberikan promosi. (3) Work it Self ( Pekerjaan itu sendiri) pimpinan mengusahaakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam melakukan pekerjaannya. (4) Tanggung jawab, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat dengan membiarkan bawahannya bekerja sendiri dengan tanggung jawab yang dimiliki sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. (5) Pengembangan. Pimpinan harus memberikan pelatihan untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa H1 : Ada pengaruh yang positif motivasi kerja intrinsik terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi Kerja Ekstrinsik, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin buruk Motivasi Kerja Ekstrinsik, maka semakin rendah pula Kinerja Karyawan. Motivasi Ekstrinsik haruslah ditingkatkan dengan indikator sebagai berikut (1) Kebijakan dan administrasi. Biasanya kebijakan yang dibuat haruslah dalam bentuk tertulis kebijakan ini harus dilakukan oleh masing-masing manajer yang bersangkutan. (2) Supervisi. Pimpinan haruslah memiliki supervisi yang bagus dalam mengelola

karyawannya untuk lebih mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya. (3) Hubungan antar pribadi. Pimpinan haruslah membangun hubungan yang baik dengan bawahannya dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya sehingga pimpinan haruslah mempunyai kedekatan emosional terhadap karyawannya. (4) Kondisi kerja. Pimpinan haruslah dapat membuat kondisi kerja yang nyaman untuk karyawannya sehingga kinerja karyawan meningkat. (5) Gaji. Pimpinan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai atau tidak dengan beban pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa H2 : Ada pengaruh yang positif motivasi kerja ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini sesuai dengan indikator kompetensi yaitu (1) Motif. Motif akan mengarahkan dan menyeleksi sikap menjadi tindakan atau mewujudkan tujuan. Sehingga pimpinan haruslah menggali motif karyawan untuk meningkatkan kinerja individu karyawan tersebut. (2) Watak. Disini peran manajemen SDM untuk mampu menggali watak karyawan sehingga dapat menyeleksi karyawan yang mampu menyelesaikan target, yang di berikan kepada karyawan mampu atau tidak karyawan tersebut menghadapi tekanan yang ada dalam penyelesaian target yang diberikan perusahaan. (3) Konsep Diri. Mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang di cita-citakan. Disini pimpinan harus memberikan arahan terhadap bawahannya untuk dapat memberikan arahan terhadap karyawan tentang masa depan yang akan diraih karyawan apabila karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya supaya mampu mendapatkan hasil yang akan diraih pada masa depan. (4) Pengetahuan. Seorang karyawan haruslah mempunyai pengetahuan yang luas disini pimpinan haruslah memberikan arahan ilmu dan pelatihan kepada karyawan hal ini akan menguntungkan perusahaan apabila memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. (5) Keterampilan (skill). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa H3 : Ada pengaruh yang positif kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

## **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk itu strategi meningkatkan kemampuan karyawan yaitu (1) Mengurangi tuntutan karyawan dengan cara.(a) Menentukan prioritas bertujuan mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan aktivitas yang berguna dan menunda atau menghilangkan aktivitas yang tidak berguna.(b)Menetapkan fokus Tuntutan karyawan dapat terlau tinggi karena tidak terpusatkan, sebuah perusahaan dapat menerapkan beberapa aktivitas yang sangat penting saja dalam hal ini fokus dengan menentukan tema bagi aktivitas perusahaannya (c) Melakukan rekayasa Rekayasa proses produksi dapat mengurangi tuntutan kerja karyawannya, rekayasa tersebut dapat berupa, memperpendek jalur, otomatisasi dan penyederhanaan kerja

(2) Meningkatkan kemampuan karyawan yaitu dengan cara (a) Kontrol adalah memberikan karyawan kewenangan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka,(b) Strategi dan visi yaitu menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.(c) Tantangan kerja yaitu memberikan karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan ketrampilan baru.(d) Kolaborasi dan team work yaitu membentuk team untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara bersama-sama.(e) Kultur kerja yaitu membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan dan penuh penghargaan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.(f) Membagi keuntungan yaitu memberikan kompensasi kepada karyawan karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan tersebut merasa bersemangat dalam menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan.(g) Komunikasi yaitu menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka sehingga karyawan tidak merasa diabaikan.(h) Perhatian yaitu memastikan bahwa setiap karyawan sesuai martabatnya hal ini akan membuat karyawan merasa tidak diabaikan. (i) Teknologi yaitu memberikan ketrampilan teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah sehingga membuat pekerjaan mereka menjadi ringan.(j) Pelatihan dan pengembangan yaitu memastikan karyawan memiliki ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan

terdapat pengaruh yang positif. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa H4 : Ada pengaruh yang positif komitmen terhadap Kinerja Karyawan, diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian hipotesis pertama diterima.
2. Variabel motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian hipotesis kedua diterima.
3. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian hipotesis ketiga diterima.
4. Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengujian hipotesis keempat diterima.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan indikator-indikator motivasi kerja intrinsik dengan cara : karyawan merasa memiliki perusahaan bahwa keberhasilan perusahaan adalah tergantung pada semangat kerja karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, keinginan karyawan untuk tetap bekerja di instansi sangat tinggi, dan karyawan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan kewajiban di instansi..
2. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja ekstrinsik juga perlu ditingkatkan dengan cara : karyawan merasa senang dengan kebijakan yang ditetapkan manajemen PT. Askrindo Semarang, karyawan berusaha memecahkan permasalahan di instansi dengan optimal, kondisi kerja di tempat kerja sesuai dengan harapan karyawan, serta gaji yang diterima karyawan PT. Askrindo Semarang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

3. Kompetensi penting untuk peningkatan kinerja karyawan di PT. Askrindo Semarang. Beberapa cara yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kompetensi karyawan antara lain : karyawan memiliki kemampuan, ketrampilan, pengetahuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerjanya.
4. Komitmen karyawan pada PT. Askrindo Semarang patut ditingkatkan guna mengoptimalkan kinerja karyawan. Beberapa indikasi peningkatan komitmen karyawan yaitu karyawan senang dan bangga bekerja di perusahaan, karyawan tertarik dengan suasana kerja yang kondusif di perusahaan dan karyawan merasa tertarik untuk tetap bekerja di perusahaan dibandingkan bekerja di perusahaan lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahrulmazi Bin Edrak etc 2013. "The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivations: A Study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces". *Journal*.
- Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, Yuniadi Myoan, 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 22 No. 1 Mei 2015*.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, 2001. *Manusia Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, Liberty, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2002, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2003. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2005. *Organization Behaviour*. Internal Edition. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Nur'aeni, 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2 April 2011*.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2004. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.

Robbins, Stephen. 2006. *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.

Sutrisno, Edy, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Umar, Husein, 2002. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yuan Duana Pitra, 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro*.

Halaman ini sengaja dikosongkan